

KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI PADA KARYAWAN HOTEL GARUDA PONTIANAK

Yan Prismayadi

yan.pris@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan kompensasi dan motivasi pada karyawan Hotel Garuda Pontianak, kompensasi terdiri dari gaji dan tunjangan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Garuda Pontianak yang berjumlah 127 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan kuesioner adalah skala *Likert*. Kesimpulan hasil penelitian bahwa kebijakan kompensasi telah diterapkan dengan baik dalam perusahaan. Saran yang dapat penulis berikan yaitu memperhatikan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

KATA KUNCI: Kebijakan Kompensasi dan Motivasi

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasional potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu modal terpenting yang harus dimiliki perusahaan. Kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan bukan hanya berdasarkan tingginya teknologi yang dimiliki perusahaan dan dana berupa modal yang sangat kuat. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit dan pada umumnya berasal dari berbagai kalangan yang berbeda-beda. Hal itu tentu saja dapat kita lihat dari latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang antar individu satu dengan individu lain juga akan mempengaruhi motivasi kerja dari masing-masing karyawan di dalam perusahaan.

Faktor tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan aset, perencana, dan pelaku yang aktif dalam aktivitas organisasi. Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja dengan menjual waktu, tenaga, dan pikirannya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku di perusahaan itu. Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan tingginya kompensasi yang diterima karyawan, maka kebutuhan karyawan akan terpenuhi. Karyawan yang kebutuhannya terpenuhi otomatis

akan merasa puas atas kompensasi dari perusahaan, sehingga tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik untuk perusahaan dengan sepenuh hati.

Karyawan yang diberikan kompensasi dapat termotivasi untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan atau mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan subjek yang sangat penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dan memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu sangat diperlukan kebijakan seorang pemimpin dalam mengatur atau memotivasi karyawan, salah satu diantaranya melalui pemberian kompensasi.

Hotel Garuda Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Untuk memajukan perusahaannya pihak manajemen harus dapat memotivasi para karyawannya sehingga dalam melaksanakan kegiatan para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk menganalisis lebih jauh mengenai Analisis kebijakan kompensasi dan motivasi pada karyawan Hotel Garuda Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya sangat penting untuk memiliki sumber daya yang mencukupi, sumber daya yang paling penting untuk menjalankan kegiatan bisnis perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan perlu diperhatikan secara khusus dan diatur oleh manajemen tersendiri yang dibuat oleh perusahaan. Manajemen tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk berfokus pada pembagian pekerjaan karyawan dan memperhatikan hal-hal mendalam yang menyangkut tentang karyawan. Menurut Handoko (2001: 4): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaannya pasti mengharapkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, tentu saja perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Pada prinsipnya pemberian kompensasi merupakan balas jasa dari hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Menurut Nawawi (2011: 315): “Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji/upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah/gaji di artikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan.
3. Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan. Terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.”

Menurut Mangkuprawira (2011: 203): “Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Adapun Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam

hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional.”

Menurut Mangkuprawira (2011: 203): “Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Dengan demikian, ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
3. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
4. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
5. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
6. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.”

Menurut Asnawi (2002: 21): “Motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan ketika dalam diri kita muncul keinginan dan menggerakkan atau mengarahkan tingkah laku.”

Menurut Hasibuan (2002: 120): Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Orang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut:

1. *The Desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2002: 121): Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Handoko (2001: 158): Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Diantara tantangan-tantangan tersebut adalah:

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja,
2. Serikat karyawan,
3. Produktivitas,
4. Kesiediaan untuk membayar,
5. Kemampuan untuk membayar,
6. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian,
7. Kendala-kendala Pemerintah,

Menurut Dessler (2009: 46): Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama:

1. Pembayaran langsung: dalam bentuk upah, gaji, insentif, bonus, komisi, dan bonus
2. Pembayaran tidak langsung: dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha.

Menurut Triyono (2012: 111-112): "Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifatnya penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan kompensasi bersifat non finansial. Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang bersifat non finansial. Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau kafetaria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja dan lapangan olahraga.

Menurut Wibowo (2011: 349): “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.” Sedangkan menurut Gitosudarmo dikutip oleh Sutrisno (2012: 109): Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Garuda Pontianak yang berjumlah 127 orang. Penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 32 orang responden dari jumlah populasi karyawan Hotel Garuda Pontianak. Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan kuesioner dengan skala *likert*.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suksesnya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit. Banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan pada umumnya berasal dari berbagai kalangan yang berbeda-beda. Hal itu tentu saja dapat kita lihat dari latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang antar individu satu dengan individu lain juga akan mempengaruhi motivasi kerja dari masing-masing karyawan di dalam perusahaan.

Faktor tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan aset, perencana, dan pelaku yang aktif dalam aktivitas organisasi. Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja dengan menjual waktu, tenaga, dan pikirannya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku di perusahaan itu. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti

mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan tingginya kompensasi yang diterima karyawan, maka kebutuhan karyawan akan terpenuhi. Karyawan yang kebutuhannya terpenuhi otomatis akan merasa puas atas kompensasi dari perusahaan, sehingga tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik untuk perusahaan dengan sepenuh hati.

Karyawan yang diberikan kompensasi dapat termotivasi untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan atau mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan subjek yang sangat penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dan memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan kegairahan kerja serta mendorong orang lain untuk bekerja lebih baik. Setiap orang yang bekerja digerakkan oleh berbagai motif yang bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual. Kebutuhan-kebutuhan tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dalam rangka terselenggaranya peningkatan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja lebih giat, bersemangat dan bergairah, sehingga akan menciptakan produktifitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tentu saja sangat perlu untuk diperhatikan. Sumber daya manusia sangat perlu diberikan suatu motivasi kerja agar dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dengan baik. Perusahaan dalam memberikan kebijakan kompensasi bertujuan untuk memberikan semangat kerja pada karyawannya, dan dengan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ada beberapa kebijakan kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh Hotel Garuda Pontianak yaitu gaji, tunjangan, dan keamanan.

Gaji merupakan imbalan dasar bagi karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan menerima gaji sebagai balas jasa atas usaha yang mereka berikan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Besar kecilnya gaji yang akan diterima oleh karyawan tergantung pada seberapa besarnya kinerja yang dihasilkan karyawan, tanggung jawab yang dipegang oleh karyawan tersebut, serta lama kerja karyawan yang bersangkutan.

Tunjangan merupakan tambahan *benefit* yang diterima oleh karyawan atas tercapainya target yang ditentukan perusahaan. Pemberian tunjangan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Tunjangan yang diberikan pada karyawan bisa dalam bentuk tunjangan kesehatan, tunjangan kendaraan, tunjangan uang makan dan berbagai tunjangan lainnya.

Keamanan adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun non materil.

- a. Unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat material diantaranya sebagai berikut baju kerja, helm, kaca mata, sarung tangan, dan sepatu.
- b. Unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat nonmaterial adalah sebagai berikut yaitu buku petunjuk penggunaan alat, himbauan-himbauan, dan petugas keamanan.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya menginginkan pencapaian atas tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan akan sangat terbantu dengan adanya karyawan yang kompeten dalam bekerja. Upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dalam bekerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap karyawannya. Bentuk perhatian tersebut dapat berupa perhatian pada hal-hal mengenai karyawan, mulai dari hal yang umum sampai pada hal yang lebih detail mengenai kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari rekapitulasi kuesioner mengenai indikator dari kebijakan kompensasi dan motivasi. Yang memiliki rata-rata jawaban paling pertama adalah gaji dengan perolehan rata-rata sebesar 4,47, kemudian rata-rata jawaban kedua adalah tunjangan dengan perolehan rata-rata sebesar 4,39, dan yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi ketiga adalah keamanan dengan perolehan rata-rata sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa gaji pada hotel Garuda Pontianak sudah

sangat baik, dan di ikuti oleh tunjangan dan yang terakhir mengenai keamanan dalam lingkungan kerja karyawan hotel Garuda Pontianak.

TABEL 1
HOTEL GARUDA PONTIANAK
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

| | Indikator Kebijakan Kompensasi dan Motivasi | Rata-rata Jawaban Responden |
|-----|--|-----------------------------|
| | I. Gaji | |
| 1. | Gaji yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain | 4,47 |
| 2. | Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari | 4,41 |
| 3. | Gaji yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan | 4,44 |
| 4. | Gaji yang diterima tepat pada waktunya | 4,56 |
| 5. | Perusahaan memberikan gaji secara adil | 4,47 |
| | Rata-rata | 4,47 |
| | II. Tunjangan | |
| 6. | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi dalam perusahaan | 4,31 |
| 7. | Perusahaan memberikan bonus secara adil | 4,31 |
| 8. | Saudara merasa puas dengan THR yang diberikan perusahaan | 4,38 |
| 9. | Saudara merasa puas dengan uang makan yang diberikan oleh perusahaan | 4,38 |
| 10. | Saudara merasa puas dengan program BPJS kesehatan yang diberikan perusahaan | 4,56 |
| | Rata-rata | 4,39 |
| | III. Keamanan | |
| 11. | Saudara termotivasi untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan | 4,38 |
| 12. | Saudara berusaha untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan dalam perusahaan | 3,66 |
| 13. | Saudara bekerja demi mendapatkan insentif | 3,78 |
| 14. | Saudara merasa hasil kerja lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya | 4,09 |
| 15. | Saudara merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja | 4,13 |
| | Rata-rata | 4,01 |

Sumber: Data Olahan, 2017

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hotel Garuda Pontianak telah menerapkan kebijakan kompensasi dan telah memotivasi karyawannya dengan sangat baik. Hal yang dilakukan oleh Hotel Garuda Pontianak yaitu berupa gaji, tunjangan, dan rasa aman dalam bekerja dalam perusahaan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan dapat lebih memperhatikan keamanan kerja karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi, Dr. Sahlan. 2002. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Studia Press.

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFÉ.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mangkuprawira, Sjafrí. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, edisi kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Triyono, Ayon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Oryza.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

